



COMUNE DI ISTRANA


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016 – 2018

Il giorno 21 dicembre 2016 alle ore 17.00 nella sede comunale, tra le parti:

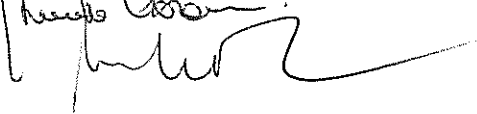
per la parte pubblica, nominati con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 24.08.2016:

Colletto Antonella (Segretario Comunale) 

per la parte sindacale i signori:

Carraretto Silvia (Rappresentante territoriale C.I.S.L. – F.P.S.) 

Casarin Marta (Rappresentante territoriale F.P. - C.G.I.L.) 

Pinton Umberto (Rappresentante territoriale U.I.L. – F.P.L.) 

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Zulian Sonia (componente R.S.U.) 

viene sottoscritto il presente contratto:



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2016.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate con cadenza annuale. A tal fine le parti si incontrano entro 60 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. 
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta. 





Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La costituzione complessiva del fondo viene effettuata annualmente con provvedimento del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a) le risorse aggiuntive devono essere correlate ad uno o più obiettivi di miglioramento o di attivazione di nuovi processi, individuati nel piano esecutivo di gestione, che richiedano un maggior impegno del personale coinvolto;
 - b) le risorse aggiuntive devono essere stanziate in bilancio in misura che risulti ragionevole in rapporto all'entità (valorizzabile) dei risultati attesi nonché al maggior impegno richiesto al personale coinvolto;
 - c) le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al solo personale direttamente interessato e coinvolto in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi accertato dall'Organismo di Valutazione;
 - d) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti accertato, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'ente.

5. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità come, a titolo esemplificativo, le progressioni orizzontali, l'indennità di comparto e le indennità di cui al successivo Capo V.

Art. 5 – Strumenti di premialità e indennità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità e indennità:
- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata integrativa di cui al successivo Capo III, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, per il quale si applica il sistema di valutazione della performance individuale adottato dall'Ente;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (di cui al successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999 (di cui al successivo Capo V);
 - d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, ovvero derivanti dall'attuazione dei "piani di razionalizzazione" di cui al successivo Capo V.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Pulaw

sc *f* 3

A

- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 6 giorni.
La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - ferie;
 - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - assenze per malattia dovuta a patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - riposi compensativi e recupero straordinario;
 - riposo per donazione di sangue;
 - congedo per maternità o paternità.
 5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, concorrono alla distribuzione delle risorse del fondo.
 6. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti parametrati sulla base degli stipendi di base (scorporati dell'ex I.I.S.) contrattualmente definiti a livello giuridico:
 - A: 1,00
 - B: 1,20
 - C: 1,40
 - D: 1,60.
 7. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente di cui al comma precedente. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3, 4 e 5, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
 8. Le schede di valutazione del personale, redatte secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, saranno consegnate entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale (PEO), nonché aver ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a quella a tal fine prevista dal sistema di valutazione vigente nell'Ente.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente, alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale (PEO).
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 1, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito la valutazione media più alta, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio antecedente la data di decorrenza delle progressioni stesse.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

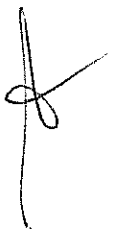
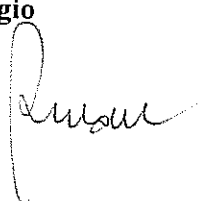
Art. 8 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile dell'Area.

Art. 9 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2012, n.133, la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.
3. L'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'indennità di rischio, nel rispetto delle situazioni suddette, e tenuto conto dei principi generali di cui all'art. 8, sarà effettuata con atto del Responsabile dell'Area competente.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile dell'Area entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 10 – Indennità di disagio



1. Ai dipendenti delle categorie B e C che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, di cui al successivo art. 14, compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario, un'indennità di disagio, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. e), del CCNL 01.04.1999, determinata in €. 25,00 per ogni intervento.
2. L'indennità compete esclusivamente nel caso di prestazione posta in essere per inderogabile necessità di espletamento di servizi urgenti, su chiamata e fuori dell'orario di lavoro, per:
 - fronteggiare situazioni che possano pregiudicare la pubblica incolumità; la prestazione può essere richiesta esclusivamente dal Sindaco o dal Responsabile dell'Area Lavori Pubblici-Manutenzione;
 - eseguire interventi urgenti sugli immobili comunali, e relativi impianti, per ripristinare la funzionalità degli stessi e garantirne la fruibilità; la prestazione può essere richiesta esclusivamente dal Sindaco o dal Responsabile dell'Area "Lavori Pubblici-Manutenzione";
 - svolgere il servizio di Polizia mortuaria, limitatamente alla gestione amministrativa delle attività cimiteriali di sepoltura nei casi di indifferibilità della sepoltura al primo giorno lavorativo utile; la prestazione può essere richiesta esclusivamente dal Responsabile dell'ufficio di stato civile o dal personale del medesimo ufficio in reperibilità.
3. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma mensilmente, sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Area entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
4. L'indennità di cui trattasi compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei dipendenti interessati.
5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo, è ammessa la possibilità di cumulo fra lavoro straordinario e indennità di disagio, in quanto le causali dell'uno e dell'altra sono concretamente diverse: la ragione giustificativa del compenso per straordinario sta nel fatto che il dipendente effettua la propria prestazione oltre il debito orario giornaliero, mentre la ragione giustificativa dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 1, lett. e), sta nelle modalità disagiate di svolgimento della prestazione.

Art. 11 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e nominati agenti contabili, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) media mensile di valori maneggiati fino a €. 1.500,00: indennità di € 0,52 giornaliera;
 - b) media mensile di valori maneggiati compresa tra €. 1.501,00 ed €. 5.000,00: indennità di € 1,03 giornaliera;
 - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad €. 5.001,00: indennità di € 1,55 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I, del CCNL 01.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale. Per quanto concerne il ruolo di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, le indennità sono determinate nel seguente ammontare:
 - € 300,00 annui lordi al personale con due o più deleghe complete;
 - € 150,00 annui lordi al personale con una delega completa;

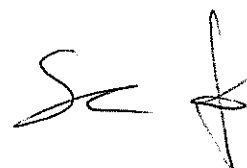
- € 100,00 annui lordi al personale con una o più deleghe parziali.
- b) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori e viene determinata in €. 300,00;
 - c) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
 3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
 4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F, del CCNL 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, vengono individuate le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, conferite dai competenti Responsabili di Area, tenuto conto dei principi generali di cui all'art. 8, per le quali può essere attribuita un'indennità di cui al citato articolo.
2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area devono fare riferimento ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro sono le seguenti:
 - Responsabilità di ufficio, ai sensi dell'art. 26 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - Coordinamento di personale, gruppi o squadre di lavoro;
 - Responsabilità del procedimento di rilascio dell'autorizzazione paesaggistica di cui all'art. 146 del D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42.
3. L'attribuzione e la ripartizione tra i diversi centri di responsabilità dell'ente delle suddette indennità verrà annualmente effettuata, in sede di Conferenza dei Responsabili delle Aree. Le parti concordano che, per le finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f), sarà destinata per gli anni 2017 e 2018, una quota non superiore ad €. 8.500,00 (ottomilacinquecento) delle risorse stabili annualmente destinate, come previsto dall'art. 4 del presente accordo. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Il relativo compenso sarà proporzionato alla specifica responsabilità assegnata e potrà essere annualmente rivalutato, anche in relazione alla riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, successivamente alla maturazione del diritto. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 14 – Indennità di reperibilità

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, è attribuita al personale interessato dei servizi comunali all'uopo individuati dall'Ente, che garantisce il servizio di "pronto intervento" per soddisfare esigenze di pubblica utilità imprevedibili ed indifferibili, tra quelle di competenza dell'Amministrazione, in assenza di altro personale dello stesso servizio operante in orario ordinario, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.



2. Ciascun dipendente interessato opera per non più di 6 volte/turni in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità, indipendentemente dalla sua durata oraria.
3. In caso di intervento in turno di reperibilità, e per la durata dello stesso, il personale interessato matura il diritto al compenso per la prestazione straordinaria in luogo dell'indennità di reperibilità, fatto salvo il rispetto del dettato contrattuale e dei criteri generali sopra indicati.
4. Il servizio è gestito dal Responsabile dell'Area competente, organizzando il personale individuato.
5. Per quanto qui non disciplinato si rinvia alla vigente normativa, dottrina e giurisprudenza in materia.
6. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente su attestazione del competente Responsabile dell'Area circa il personale coinvolto e l'effettivo svolgimento del servizio.

Art. 15 – Indennità di turno

1. Al personale coinvolto in prestabilite articolazioni di orario di lavoro, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali all'ente, spetta una indennità di turno secondo quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000;
2. Le parti danno atto che presso questo ente unicamente il servizio di Polizia Locale è reso in turni.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Fattispecie e disciplina

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001, può essere destinata al trattamento economico accessorio del personale la quota delle seguenti risorse previste dall'art. 43 della legge n. 449/1997:
 - a) proventi da sponsorizzazioni e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), del CCNL 01.04.1999, possono essere destinate all'incentivazione delle prestazioni o di risultato del personale le seguenti risorse:
 - a) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) compensi per rilevazioni statistiche previste per legge (art. 14, comma 5, del CCNL 01.04.1999).
3. Le somme destinate alle suddette finalità sono quantificate e distribuite nel rispetto di quanto previsto negli appositi regolamenti o atti organizzativi.
4. Ai sensi dell'art. 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, possono essere destinate annualmente alla contrattazione decentrata integrativa le economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente, derivanti dall'attuazione dei piani triennali di razionalizzazione di cui al comma 4 del medesimo art. 16. La quota del 50% delle economie aggiuntive totali realizzate ex art. 16, comma 5, del decreto-legge n. 98/2001, depurata delle quote per contributi previdenziali ed assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo di lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi mediante integrazione della quota delle risorse decentrate variabili destinate al finanziamento delle performance, da distribuire secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 11-*quinquies*, del decreto legislativo 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi, potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 20 – Lavoro straordinario e “banca delle ore”

1. Il limite complessivo annuo delle ore di prestazione di lavoro straordinario che possono confluire nella “banca delle ore” è di 50 ore pro capite
2. I dipendenti interessati dovranno comunicare tassativamente entro il 31.12. di ogni anno all'ufficio personale il numero di ore che intendono recuperare nell'anno successivo, fermo restando che per le stesse sarà esclusa ogni successiva forma di monetizzazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 38-bis, comma 6, del C.C.N.L. del 14.09.2000.
3. Il recupero potrà avvenire ad ore o a giornate, fino ad un massimo di due consecutive, previa autorizzazione del Responsabile di Area.
4. Le giornate di recupero possono essere effettuate senza soluzione di continuità con altri permessi previsti da norme di legge o di contratto.
5. Il recupero potrà anche avvenire in modo collettivo, ferma restando la garanzia di erogazione di servizi essenziali, in occasione di giornate immediatamente anteriori o successive a festività infrasettimanali.
6. Agli oneri comunque derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo si continua a fare fronte con le risorse di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 01.04.1999.
7. Nelle more di definire il collegamento tecnico tra la procedura di rilevamento presenze e la procedura per la elaborazione degli stipendi, le ore accantonate da ciascun dipendente saranno conteggiate manualmente dall'ufficio stipendi.

Art. 21 – Norma transitoria

1. Per il periodo decorrente dalla data della sottoscrizione definitiva del presente contratto e fino al 31 dicembre 2016, si applicano, relativamente all'indennità di rischio e all'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01.04.1999, rispettivamente, le disposizioni previste dagli artt. 9 e 13 del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 5 marzo 2013.

